

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. DEL

Il Direttore Generale dell'Azienda U.L.S.S. n. 9 SCALIGERA, dott. Patrizia Benini, nominato con D.P.G.R.V. n. 19 del 26/02/2024, coadiuvato dai Direttori:

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| - dott. Flavia Dal Bosco | Direttore Amministrativo |
| - dott. Viviana Coffele | Direttore Sanitario f.f. |
| - dott. Felice Alfonso Nava | Direttore dei Servizi Socio-Sanitari |

ha adottato in data odierna la presente deliberazione:

OGGETTO

AREA COMPARTO SANITA' - RECEPIMENTO DELL'ACCORDO "MONITORAGGIO E VALIDAZIONE TRIMESTRALE PER IL PAGAMENTO INFRANNUALE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PROCEDURA SPERIMENTALE", DENOMINATO C2/2025

Note per la trasparenza: Con il presente provvedimento si intende recepire l'accordo "MONITORAGGIO E VALIDAZIONE TRIMESTRALE PER IL PAGAMENTO INFRANNUALE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PROCEDURA SPERIMENTALE", denominato C2/2025 e sottoscritto in via definitiva dalla parte pubblica e dalla parte sindacale dell' Area Comparto Sanità R.S.U. e OO.SS. Aziendali in data 24/06/2025

Il Direttore di UOC Gestione Risorse Umane

Premesso che le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale dell'area del Comparto Sanità si sono riunite in data 25.02.2025 per discutere i criteri per il monitoraggio e validazione trimestrale per il pagamento infrannuale delle produttività collettiva tramite una procedura sperimentale e hanno sottoscritto un pre-accordo in merito;

Preso atto del parere favorevole, in ordine alla certificazione di compatibilità economica-finanziaria, di cui all'art. 40bis del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, espresso dal Collegio Sindacale nella seduta del 24.04.2025 sulla pre-intesa in esame (verbale n. 4/2025);

Preso atto che nella seduta del 11.04.2025 l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), ha provveduto alla validazione del processo per l'attribuzione delle risorse per il pre-accordo di cui sopra;

Considerato che l'accordo è stato definitivamente sottoscritto per l'area del Comparto Sanità in data 24.06.2025 e denominato C2/2025 "MONITORAGGIO E VALIDAZIONE TRIMESTRALE PER IL PAGAMENTO INFRANNUALE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PROCEDURA SPERIMENTALE", allegato come parte integrante e sostanziale al presente provvedimento (ALLEGATO 1);

Dato atto che l'accordo sarà inviato all'ARAN con le modalità previste dalla nota dell'ARAN prot. 5150 del 16/06/2017 e verrà pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Azienda, sottosezione "Amministrazione trasparente /Personale/Contrattazione integrativa";

Considerato che si rende opportuno recepire l'accordo di che trattasi che costituisce parte integrante e sostanziale (ALLEGATO 1) del presente provvedimento e proporre l'adozione del provvedimento sotto riportato;

IL DIRETTORE GENERALE



Vista l'attestazione del Responsabile dell'avvenuta regolare istruttoria del provvedimento anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione regionale e nazionale, sia alla sua conformità alle direttive e regolamentazioni aziendali;

Acquisito agli atti il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario nonché del Direttore dei Servizi Socio-Sanitari per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. di prendere atto di quanto espresso dal proponente che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di recepire l'accordo denominato C2/2025 "MONITORAGGIO E VALIDAZIONE TRIMESTRALE PER IL PAGAMENTO INFRANNUALE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PROCEDURA SPERIMENTALE" sottoscritto in via definitiva dalla parte pubblica e dalla parte sindacale dell'area del Comparto Sanità in data 24.06.2025 - allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale (ALLEGATO 1);
3. di dare atto che l'accordo di che trattasi sarà inviato all'ARAN con le modalità previste dalla nota dell'ARAN prot. 5150 del 16/06/2017 e verrà pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Azienda, sottosezione "Amministrazione trasparente /Personale/Contrattazione integrativa";
4. di dare mandato all'UOC Gestione Risorse Umane dell'Azienda di farsi carico dei conseguenti adempimenti derivanti dall'adozione del presente atto;

Il Direttore Sanitario
dott. Viviana Coffele f.f.

Il Direttore Amministrativo
dott. Flavia Dal Bosco

Il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari
dott. Felice Alfonso Nava

IL DIRETTORE GENERALE
dott. Patrizia Benini

REGIONE DEL VENETO



ULSS9
SCALIGERA

Azienda ULSS 9 - Scaligera

Sede Legale Via Valverde, 42 – 37122 Verona
cod.fisc. e P. IVA 02573090236

COMPARTO AREA SANITA'

02/2025

ACCORDO

**MONITORAGGIO E VALIDAZIONE TRIMESTRALE PER IL PAGAMENTO
INFRANNUALE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
PROCEDURA SPERIMENTALE**



In data **24.06.2025 dalle ore 14.30**, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale del Comparto e si procede alla sottoscrizione dell'accordo in merito a

MONITORAGGIO E VALIDAZIONE TRIMESTRALE PER IL PAGAMENTO INFRANNUALE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PROCEDURA SPERIMENTALE

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 di attuazione della L. n. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha introdotto la necessità da parte delle PP.AA. di misurare e valutare le performance conseguite in riferimento alla dimensione complessiva dell'Ente, alle strutture operative/ aree organizzative in cui essi si articolano e in riferimento ai risultati perseguiti dai singoli dipendenti.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti sia dai singoli che dalle unità organizzative. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi.

L'Azienda ULSS 9 Scaligera per l'anno 2024 ha adottato il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance così come illustrato nel Piano Integrativo di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2027 (Deliberazione n. 60 del 31/01/2024). Tale Piano sarà aggiornato per scorrimento entro il 31/01/2025.

L'Azienda con Delibera n. 24 del 18/01/2018 e 570 del 14/06/2023 ha approvato e aggiornato il "Regolamento per l'attribuzione della produttività collettiva" e con Delibera n. 100 del 22/02/2018 ha approvato l'accordo decentrato in materia di "Sistema di misurazione e valutazione della performance" aggiornato con Deliberazione n. 409 del 22/04/2022.

Il citato regolamento sull'attribuzione della produttività collettiva dispone che, all'interno dell'apposito fondo, vengano effettuate le seguenti suddivisioni:

- quota di mantenimento (60%) riconosciuta a tutte le U.O. come equipe unica a mantenimento dei precedenti livelli di produttività e miglioramento della situazione economica dell'azienda in relazione alle risorse umane presenti;
- quota di risultato (40%) finalizzata a premiare il raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di negoziazione di budget nonché dell'apporto individuale del singolo dipendente rappresentato da quanto indicato nella scheda di valutazione individuale.



Sempre nel medesimo accordo viene previsto che tale fondo sia corrisposto con anticipi a cadenza mensile nella misura del 70% e per quote fisse ivi determinate.

Alla luce delle indicazioni ARAN contenute negli orientamenti applicativi ASAN80 e AFL52b secondo i quali l'unica cadenza per l'erogazione della retribuzione di risultato per il personale della Dirigenza Sanitaria e PTA è quella annuale, l'Azienda ne ha sospeso il pagamento in forma di acconti mensili.

Diversamente, gli anticipi mensili per il personale del Comparto sono stati mantenuti in essere così come previsto dall'art. 3, commi 3 e 4 del Regolamento Aziendale approvato con deliberazione n. 24 del 18/01/2018.

La possibilità di corrispondere la retribuzione di risultato al personale del SSN per il conseguimento di obiettivi infrannuali è stata oggetto di quesito ad Aran da parte della Regione Veneto.

L'Agenzia ha ribadito le indicazioni fornite nei precedenti pareri non escludendo però la possibilità, per gli Enti del SSN, di attribuire *"un eventuale erogazione infrannuale di parte della retribuzione di risultato/premialità purché avvenga sulla base di obiettivi con la medesima scadenza infrannuale, nonché una previa puntuale verifica dell'avvenuto raggiungimento del risultato/obiettivo da parte degli Organismi valutativi, escludendo qualsiasi erogazione in assenza di tale preventiva valutazione"*.

L'Azienda, per tali motivazioni e in condivisione con l'Organismo Indipendente di Valutazione, ha ritenuto opportuno stabilire una metodologia che preveda la definizione di specifici indicatori fondamentali e trasversali che saranno oggetto di monitoraggio bimestrale per consentire l'erogazione infrannuale della premialità al personale del Comparto.

Al fine della valutazione e misurazione di tali obiettivi, per ciascun indicatore sono state definite delle soglie entro cui l'indicatore può considerarsi raggiunto. La performance si considera positiva con almeno 6 indicatori raggiunti su 11 totali

TABELLA INDICATORI

Indicatore	Confronto valori		Obiettivo ragg
	1° bim 2024	1° bim 2025	SI / NO
N. Dimissioni			
Valore Tariffato Mobilità Attiva			



Costo Dispositivi Medici			
N. Prime Visite			
Valore Tariffato (esclusa Branca 03 Laboratorio)			
% Tempi d'attesa Rispettati			
N. Nuove Persone in ADI > 65 anni			
N. aderenti a screening mammo, cervicale e colon retto			
N. Vaccinazioni			
Fatturato Servizi Veterinari e SIAN			
Indice Tempi di pagamento			

Il riconoscimento economico dell'acconto sarà erogato fino al massimo del 70% come previsto dall'accordo fino alla vigenza dello stesso in tranches bimestrali.

Nel caso di verifiche infrannuali negative l'erogazione sarà sospesa per il bimestre di riferimento e successivamente erogata nel caso di recupero del raggiungimento degli obiettivi.

In relazione al monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi infrannuali necessari all'erogazione della quota di premialità, l'UOC Controllo di Gestione raccoglierà al termine del bimestre di riferimento i dati e li trasmetterà all'OIV per la validazione; una volta comunicati gli esiti l'UOC Gestione Risorse Umane provvederà a liquidare le relative quote secondo le scadenze bimestrali.

Il presente sistema di misurazione verrà adottato in via sperimentale a partire dall'anno 2025.


Sottoscrizione accordo in data 24.06.2025

Il presente accordo viene sottoscritto così come segue

Delegazione di parte pubblica
FIRMA

Direttore Amministrativo	Dott.ssa Flavia Dal Bosco	Firmato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari	Dott. Felice Alfonso Nava	=====
Direttore UOC Gestione Risorse Umane	Dott.ssa Flavia Naverio	Firmato
Direttore UOC Direzione delle Professioni Sanitarie	Dott.ssa Maria Grazia Cengia sostituita da Dott. Nicola Zanetti	Firmato

Delegazione di parte sindacale - AREA COMPARTO
FIRMA

CGIL FP	Firmato
CISL FP	Firmato
FIALS	=====
NURSIND	Firmato
NURSING UP	Firmato
UIL FPL	Firmato
RSU	Firmato

